



RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
DÉPARTEMENT DES FINANCES
OFFICE CANTONAL DE LA STATISTIQUE

30
Sept. 2006

Communications statistiques

Femmes et hauts salaires dans le canton de Genève

*Résultats de l'enquête sur la structure des salaires 2004
(LSE 2004)*

Données Générales

Analyses

Tableaux de bord



StatistiqueGenève

Impressum

Edition	Office cantonal de la statistique (OCSTAT) Genève
Responsable de la publication	Dominique Frei, Directeur
Rédaction	Didier Benetti
Composition, mise en page	Noëlle Micard
Illustration de la couverture	Hermès Communication, Genève
Impression	SRO Kundig, Genève
Prix	20 F
Tirage	800 exemplaires
	OCSTAT, Genève 2006. Reproduction autorisée avec mention de la source
ISSN	1422-4585
Renseignements	
Centre de documentation	De 9h à 12h et de 14h à 17h (vendredi : 16h) ou sur rendez-vous. Tél. + 41 (0)22 388 75 00
Indice des prix à la consommation	Répondeur téléphonique : + 41 (0)22 388 75 65
Liste des publications	Voir dernières pages de couverture
Charte de la statistique publique de la Suisse	L'OCSTAT s'est engagé à respecter la charte dans la conduite de ses activités statistiques

Communications statistiques

Femmes et hauts salaires dans le canton de Genève

*Résultats de l'enquête sur la structure des salaires 2004
(LSE 2004)*

Sommaire	Page
Préambule du Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme . . .	3
Introduction	5
Quelques définitions.	6
1. Chiffres clés sur le niveau et la répartition des salaires	7
2. Position professionnelle et « plafond de verre »	9
3. Domaine d'activité	14
4. « Mur de verre » et cadres supérieurs	17
5. Temps partiel et état matrimonial	21
6. Formation et déqualification	24

D'autres publications sur les salaires à Genève

Publications de l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT)

Les salaires dans le canton de Genève en 2002, Communications statistiques n° 22, Genève, juin 2005 (31 pages).

Les « bas salaires » dans le canton de Genève, Coup d'œil n° 21, Genève, mars 2005 (2 pages).

Les salaires dans le canton de Genève. Evolution entre 1991 et 2000, Communications statistiques n° 15, Genève, février 2004 (23 pages).

Le salaire des Suisses et des étrangers à Genève, Coup d'œil n° 16, Genève, novembre 2003 (2 pages).

Sur le site Internet de l'OCSTAT, des tableaux détaillés pour 2004, 2002 et 2000 : <http://www.geneve.ch/statistique/statistiques/domaines/welcome.asp> puis choisir « salaires et revenus du travail » dans le « domaine 3 ».

Les résultats pour la Suisse

Publications de l'Office fédéral de la statistique (OFS)

L'enquête suisse sur la structure des salaires 2004. Résultats nationaux, Neuchâtel, 2006 (99 pages).

L'enquête suisse sur la structure des salaires 2004. Résultats par grandes régions, Neuchâtel, 2006 (98 pages).

Sur le site Internet de l'OFS, des tableaux détaillés : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen.html>, puis choisir « salaires et revenus du travail » dans le « domaine 3 ».

Préambule du Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme

L'année 2006 marque les 10 ans de l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). Celle-ci interdit les discriminations directes et indirectes pour raison de sexe dans les rapports de travail ainsi que le harcèlement sexuel.

A l'occasion de cet anniversaire, le Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme (SPPE) et l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT) collaborent pour offrir à la population genevoise deux tableaux statistiques en lien avec l'égalité entre hommes et femmes, l'un sur le partage des tâches dans les ménages privés, l'autre sur la place occupée par les femmes cadres dans le marché de l'emploi.

La mise à disposition d'une information récente, locale et très détaillée est un atout pour mieux cibler les actions de promotion et de soutien aux femmes, trop peu nombreuses, occupant des postes à responsabilités.

En l'occurrence, les données fournies par l'OCSTAT et analysées dans la présente publication sont sans appel : les différences selon le sexe sont patentes et un important travail de fond reste indispensable pour que le principe d'égalité soit réalisé dans les faits.

Arrivant de plus en plus qualifiées sur le marché de l'emploi, les femmes se heurtent à une double ségrégation, tant horizontale que verticale. Elles sont dévalorisées au niveau salarial, peu encouragées à acquérir des compétences et des responsabilités et rarement incitées à mettre en place un plan de carrière.

L'ampleur et la systématisation de la pénalité associée au genre féminin dans les données qui suivent indiquent qu'il s'agit bien d'une réalité organisationnelle et structurée, à laquelle des réponses du même ordre peuvent être apportées pour favoriser l'accession des femmes aux postes décisionnels.

Comme cette publication le montre également, le temps partiel qui caractérise le parcours professionnel des femmes est l'une des causes de déqualification et d'inégalité salariale : associé à des postes à moindre responsabilités, défavorable du point de vue salarial, il offre des perspectives bien plus réduites pour la personne, quel que soit son sexe.

Ainsi, de nombreux éléments se conjuguent, rendant plus ardue la réalisation d'une carrière au féminin. Celle-ci se heurte tout d'abord à des obstacles familiaux, qui même si l'on peut considérer qu'ils relèvent de la sphère individuelle et privée, influent de manière généralisée et exclusive sur le parcours professionnel des femmes. Ces obstacles pourraient être réduits par des facteurs facilitateurs émanant de décisions de politiques publiques telles que la disponibilité accrue de structures de garde pour les enfants en âge préscolaire, des horaires scolaires plus adaptés à la vie professionnelle, etc. De la même façon, à l'échelle des entreprises, des instruments existent pour améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux hiérarchiques : la flexibilité des horaires de travail, le soutien à la formation continue, le télétravail, le *job sharing*, une politique d'engagement activement axée vers la parité et le regroupement en réseau des femmes cadres sont autant d'éléments créatifs favorables au changement.

Encore faut-il vouloir que celui-ci ait lieu. Trop souvent encore l'apport des femmes au développement économique n'est considéré qu'en terme d'appoint. De nombreuses compétences, souvent laborieusement et chèrement acquises sont ainsi perdues dans la nature. Or, comme il a été dit à l'occasion de la 49^e session de la Commission de la Condition de la Femme des Nations Unies, la question de l'égalité des sexes est aussi « un enjeu économique, car l'égalité professionnelle est facteur de performance, de croissance et de dynamisme social ».

Le constat fait précédemment est clair : le travail à temps partiel est aujourd'hui sans conteste un élément pénalisant. Mais plutôt que d'encourager les femmes à travailler à plein temps, il y a lieu de rendre le travail à temps partiel attractif. Pour cela, il faut agir de façon coordonnée dans le sens d'une plus juste rémunération, d'une prévoyance sociale adaptée et d'une plus grande ouverture à la diminution du temps de travail aux échelons supérieurs.

De nouveaux modèles existent, innovants, créatifs, offrant la chance pour les deux sexes, d'expérimenter de nouveaux rôles. Ils déploient leurs résultats dans des pays proches du nôtre et méritent d'être pris en considération et mis en application par les entreprises publiques et privées du canton.

Les données recueillies et analysées par l'OCSTAT nous montrent de façon éclairante qu'un pan de l'égalité entre hommes et femmes restera inexploité tant que le partage de l'emploi ne sera pas accompagné de celui des responsabilités et des ressources.

Fabienne Bugnon
Directrice
Service pour la promotion de l'égalité
entre homme et femme (SPPE)

Introduction

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) fête ses 10 ans en 2006. Quels éléments d'information la statistique publique peut-elle apporter à cette problématique fondamentale qu'est l'égalité ? Telle est la question qui a réuni le Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme (SPPE) et l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT). Entre l'éventail, très large, des questions et celui, forcément plus restreint, des données et des ressources disponibles, deux thèmes ont émergé : les différences de salaires entre sexes et le partage des tâches domestiques. Cette publication porte sur le premier thème.

Les données à disposition ne permettent pas de retracer l'évolution des salaires entre les sexes depuis l'entrée en vigueur de la LEg, en 1996. Cette publication se concentre sur les résultats 2004 de l'enquête sur la structure des salaires (LSE). Il ne s'agit pas d'un état des lieux général sur la place de la femme sur le marché du travail, objectif trop ambitieux, mais d'une analyse axée sur la rareté des salariées occupant des postes à hauts salaires. Le constat de base est le suivant : en 2004, dans le canton de Genève, les femmes représentent 43 % des salariés, 19 % des cadres supérieurs et 14 % des personnes avec un salaire supérieur à 15 000 francs par mois.

Deux notions complémentaires sont utilisées ici pour analyser ces différences entre sexes. Le « plafond de verre » illustre les entraves rencontrées par les femmes pour atteindre le sommet de la hiérarchie et le « mur de verre » exprime, quant à lui, leurs difficultés à accéder aux métiers les plus rémunérateurs, majoritairement masculins. Pris conjointement, ces deux phénomènes sont de nature à expliquer la rareté des femmes parmi les hauts salaires.

Pour des raisons de comparabilité entre salaires à temps partiel et salaires à temps plein, les salaires indiqués sont recalculés sur la base d'un équivalent plein temps. Par ailleurs, le travail à temps partiel, beaucoup plus fréquent parmi les femmes, représente un frein pour l'accession au sommet de la hiérarchie, phénomène qui n'est pas directement mesurable ici.

De manière plus générale, les facteurs jouant un rôle dans les différences salariales entre les sexes sont souvent imbriqués les uns avec les autres. Pour y voir plus clair, cette publication privilégie une approche modulaire, quitte parfois à simplifier l'analyse. De plus, la LSE a évidemment ses propres limites, certains déterminants, comme l'expérience, la profession ou les interruptions de carrière n'étant pas saisis.

Quelques définitions

Salariés pris en compte

L'enquête sur la structure des salaires (LSE) porte sur les employés des entreprises de plus de deux emplois et de toute branche, à l'exception de l'agriculture, qu'ils travaillent à temps complet ou à temps partiel. Les frontaliers, les détenteurs d'un permis de courte durée et les personnes touchées par des réductions d'horaire de travail (chômage partiel) sont inclus.

En revanche, l'enquête ne prend pas en compte les apprentis et les stagiaires en cours de formation, les travailleurs à domicile, le personnel placé par des entreprises de travail temporaire, le personnel rémunéré uniquement à la commission, les propriétaires de l'entreprise et les membres de leur famille sans contrat de travail, les travailleurs qui exercent leur activité professionnelle en majeure partie à l'étranger, les salariés qui touchent un salaire réduit par rapport à leur degré d'activité, notamment parce qu'ils reçoivent une rente AI, de la SUVA (Caisse nationale d'assurance en cas d'accidents) ou de l'assurance militaire.

Le secteur privé uniquement

Les résultats pour le canton de Genève concernent uniquement le secteur privé car les données salariales provenant du secteur public sous enquête sont trop partielles.

Les composantes du salaire

Le montant des salaires, exprimé en francs, comprend le salaire brut du mois d'octobre, y compris les cotisations sociales à la charge du salarié (AVS, AI, APG, AC, AANP, prévoyance professionnelle), les versements réguliers de primes, de participation au chiffre d'affaires et de commissions. En outre, on y ajoute les allocations pour le travail en équipe et le travail du dimanche ou de nuit, les autres primes de pénibilité, un douzième de l'éventuel treizième (ou plus) salaire et un douzième des paiements spéciaux annuels irréguliers (gratifications de Noël, primes et commissions de toute nature, bonus, participations au chiffre d'affaires et au bénéfice, etc.).

En revanche, il ne comprend pas la rétribution des heures supplémentaires, les allocations familiales et allocations pour enfants, les dédommagements pour vacances non prises, les remboursements de frais, les indemnités en cas de réduction d'horaire du travail (chômage partiel), les indemnités de départ ainsi que les indemnités de mariage, de déménagement et autres.

Le salaire brut

Etant donné que les cotisations sociales à la charge du salarié ne sont pas déduites, il s'agit du salaire brut.

La standardisation à 40 heures

Les montants relevés sont convertis en salaires mensuels standardisés, c'est-à-dire qu'ils sont recalculés sur la base d'un équivalent plein temps de 4,33 semaines de 40 heures de travail. Cette façon de procéder permet de comparer les niveaux des salaires indépendamment du nombre d'heures de travail effectuées.

Les salariés genevois

Le canton de travail des salariés correspond à celui où travaille la majorité des employés de l'entreprise. Les entreprises sont ainsi attribuées à un seul canton. Par conséquent, dans certains cas, des salariés figurant dans les résultats du canton de Genève peuvent ne pas y travailler et vice-versa.

1. Chiffres clés sur le niveau et la répartition des salaires

Cette publication se base sur les résultats 2004, pour le canton de Genève, de l'enquête nationale sur la structure des salaires (LSE), effectuée tous les deux ans par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Les données proviennent de plus de 3 000 entreprises privées actives à Genève, représentant 77 500 salariés.

En 2004, le salaire mensuel brut médian standardisé s'établit à 6 219 francs dans le canton de Genève, en augmentation de 2,6 % par rapport à 2002.

Le salaire mensuel est de 5 886 francs pour les femmes et de 6 489 francs pour les hommes. Depuis 2000, la rémunération des femmes a légèrement plus progressé que celle des hommes, ce qui tend à réduire la différence entre les sexes : le salaire des femmes était inférieur de 10 % à celui des hommes en 2000, contre 9 % en 2004.

A Genève, 9 % de salaire en moins pour les femmes que pour les hommes en 2004

Comparaison avec la Suisse et Zurich

Le salaire mensuel brut médian standardisé genevois (6 219 francs) est supérieur de 718 francs à celui observé pour l'ensemble de la Suisse, qui s'établit à 5 501 francs. En quatre ans, la différence s'accroît : salaire de 10 % plus élevé à Genève en 2000, puis de 12 % en 2002 et de 13 % en 2004.

Par rapport au canton de Zurich, dont la structure économique est proche de celle du canton de Genève, la différence est plus faible : 5 969 francs par mois, soit un salaire plus élevé de 4 % à Genève. A Zurich, le salaire médian est resté stable entre 2002 et 2004.

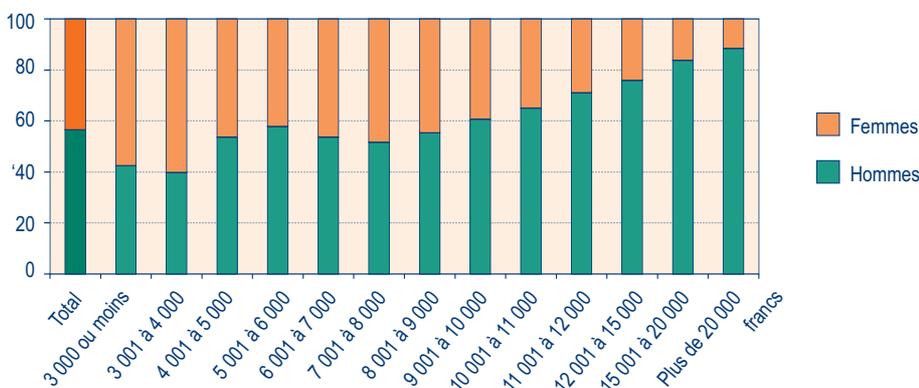
Le canton de Genève se distingue également par un moindre écart de salaire entre les sexes qu'ailleurs. En 2004, le salaire mensuel médian des femmes est inférieur de 20 % à celui des hommes à l'échelon national et de 23 % dans le canton de Zurich (9 % à Genève).

Dans le canton de Genève, les femmes représentent 43 % des salariés du secteur privé. Leur répartition selon le niveau de salaire montre des disparités importantes. Elles sont clairement surreprésentées parmi les bas salaires (les femmes représentent 60 % des salariés touchant moins de 4 000 francs par mois) et sont sous-représentées parmi les hauts salaires (27 % des salariés touchant plus de 9 000 francs par mois). Au fur et à mesure que le salaire s'élève au-delà de ce seuil, les femmes se raréfient encore. Elles ne représentent ainsi plus que 14 % des salariés avec un salaire supérieur à 15 000 francs.

Femmes plus rares à partir de 9 000 francs par mois

G - 1 Répartition des salariés selon le sexe, par classe de salaire mensuel brut standardisé, en 2004

En % Secteur privé - Canton de Genève

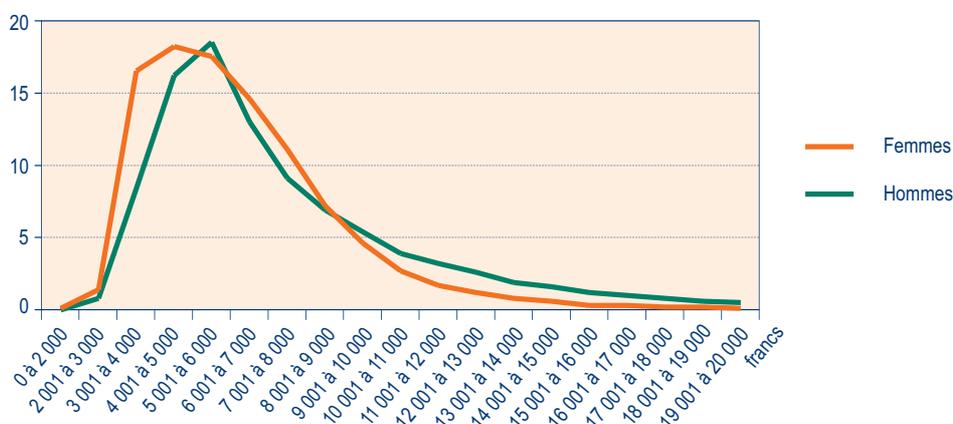


Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

Le même constat apparaît lorsque l'on prend comme référence, non plus la répartition selon le sexe dans chaque classe de salaire (graphique 1), mais la répartition de l'ensemble des femmes et celle de l'ensemble des hommes (graphique 2). La distribution des femmes se concentre plutôt sur la gauche, parmi les salaires les plus bas, tandis que la courbe des hommes s'étale plus sur la droite. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes jusqu'à 9 000 francs. A partir de ce seuil, où les courbes se croisent et le nombre de salariés baisse, la proportion de femmes est inférieure à celle des hommes.

G - 2 Distribution des salariés selon la classe de salaire mensuel brut standardisé, par sexe, en 2004

En % Secteur privé - Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

2. Position professionnelle et « plafond de verre »

La définition du « plafond de verre »

Le « **plafond de verre** » illustre les entraves rencontrées par les femmes pour accéder aux postes à hautes responsabilités. Il permet aux femmes de « voir » vers le sommet de la hiérarchie, sans qu'elles puissent y accéder, leur carrière étant bloquée à partir d'un certain niveau.

Deux tiers des femmes sans fonction d'encadrement

Les cadres supérieurs représentent 7 % de l'ensemble des salariés du secteur privé. Les femmes occupent plus rarement un poste de cadre supérieur que les hommes : respectivement 3 % (soit une femme sur 33) et 11 % (un homme sur neuf). A l'autre extrême, 65 % des femmes n'exercent aucune fonction d'encadrement, contre 53 % pour les hommes.

Parmi les cadres supérieurs, on trouve 19 % de femmes, alors qu'elles représentent 43 % de l'ensemble des salariés. Cette raréfaction des femmes au sommet de la hiérarchie accrédite l'existence d'un « plafond de verre », selon la définition mentionnée précédemment¹.

Les cinq catégories hiérarchiques de la LSE

Dans la LSE, la **position professionnelle** est définie de la manière suivante :

Cadre supérieur

Commandement ou collaboration au sein de la direction générale de l'entreprise :

- définition ou participation à la définition de la politique de l'entreprise dans son ensemble ;
- responsabilité ou coresponsabilité en matière de réalisation des objectifs de l'entreprise ;
- coordination des diverses fonctions de commandement ;
- responsabilité de la politique et de la réalisation des objectifs dans un secteur donné.

Cadre moyen

Commandement d'un secteur de l'entreprise, fonctions d'état-major d'un niveau élevé :

- responsabilité de la planification et de l'organisation dans un domaine déterminé ;
- collaboration au développement de plans de mesures applicables à long terme.

Cadre inférieur

Commandement axé sur l'exécution de tâches dans un segment d'activité, fonctions d'état-major qualifiées :

- responsabilité de l'exécution de mandats dans son propre domaine d'activité ;
- participation à la planification et à l'organisation.

Responsable de l'exécution de travaux

Supervision de l'exécution de travaux selon des instructions précises :

- surveillance des travaux en cours ;
- de cas en cas, participation à la planification et à l'organisation.

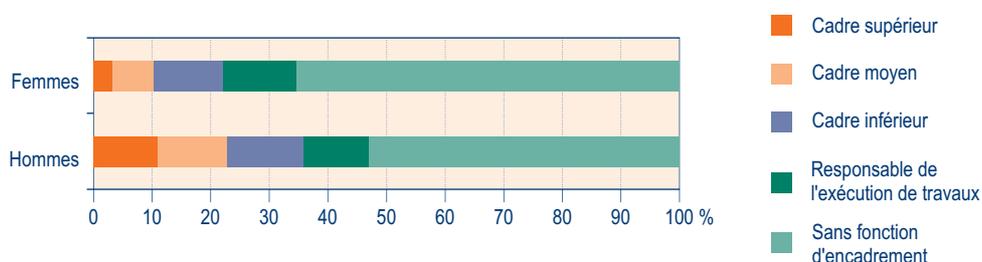
Sans fonction d'encadrement

¹ Par raccourci, tous les postes de cadres supérieurs sont considérés ici comme des postes à hautes responsabilités, bien qu'ils ne soient pas tous équivalents, notamment en regard de la taille des entreprises concernées ou de leur branche d'activité.

G - 3 Répartition des salariés selon la position professionnelle, par sexe, en 2004

En %

Secteur privé - Canton de Genève



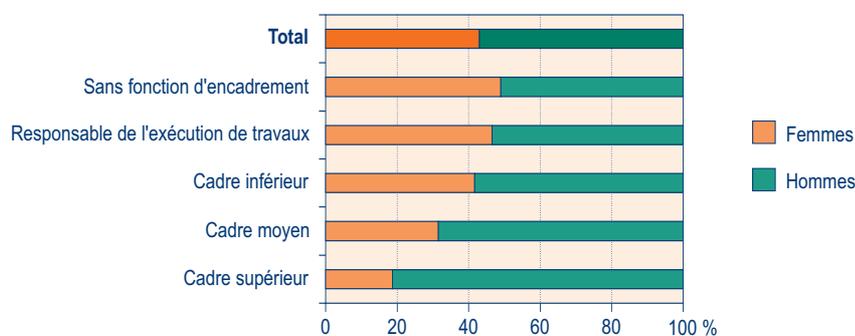
Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

Ce « plafond de verre » est relatif, dans la mesure où les femmes ne sont pas absentes parmi les cadres supérieurs. Il convient de préciser par ailleurs que les données de la LSE ne permettent pas de fournir des explications de nature sociologique ou comportementale à cet état de fait.

G - 4 Répartition des salariés selon le sexe, par position professionnelle, en 2004

En %

Secteur privé - Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

29 % de salaire en moins pour les femmes cadres supérieures

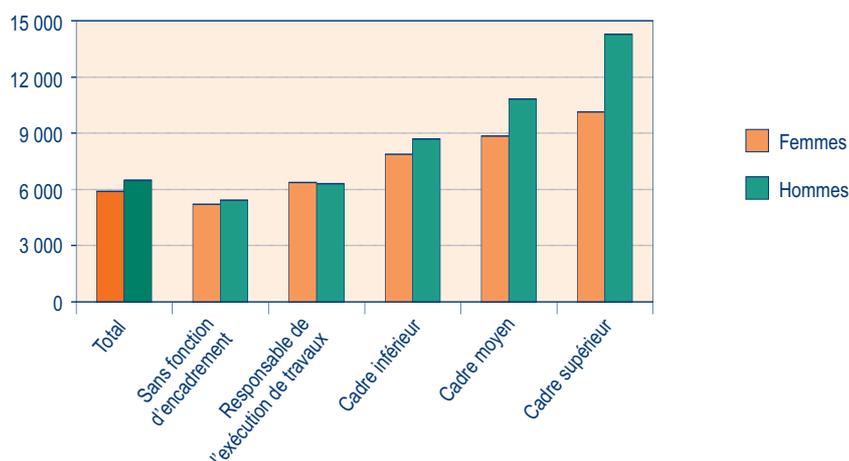
Non seulement les hommes occupent plus souvent des postes à hautes responsabilités que les femmes, mais, à position hiérarchique égale (compte tenu des cinq niveaux disponibles dans la LSE), les salaires des cadres masculins sont plus élevés². Plus on monte dans la hiérarchie, plus cet écart se creuse. Pour les cadres supérieurs, le salaire mensuel brut médian standardisé des femmes est inférieur de 29 % à celui des hommes (respectivement 10 127 francs et 14 281 francs), alors que la différence est de 9 % pour l'ensemble des salariés.

² Rappelons que, pour des raisons de comparabilité, tous les montants mentionnés sont convertis en salaires mensuels standardisés, c'est-à-dire qu'ils sont recalculés sur la base d'un équivalent plein temps de 4,33 semaines de 40 heures de travail. Le salaire effectif des personnes effectuant plus de 40 heures par semaine est évidemment supérieur au montant ainsi recalculé, et inversement pour celles qui travaillent moins que 40 heures.

G - 5 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon la position professionnelle et le sexe, en 2004

En franc

Secteur privé - Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

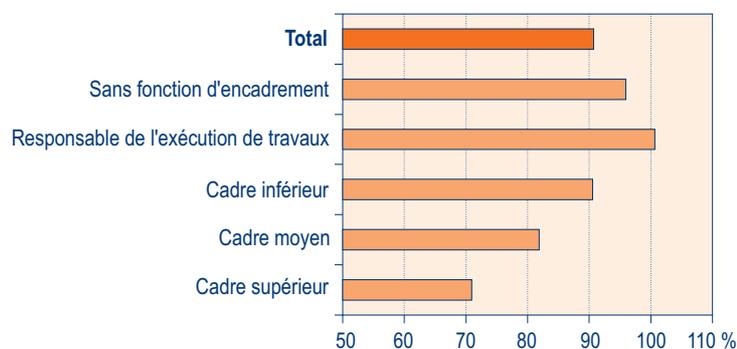
**Plus le ratio est faible,
plus l'inégalité est grande**

Le ratio de salaire médian femmes/hommes, qui est le simple rapport entre le salaire mensuel brut médian standardisé des femmes et celui des hommes, synthétise ces différences de rémunération entre les sexes. Un ratio de 100 % indique la parité salariale. Si le ratio dépasse 100 %, cela signifie que le salaire médian des femmes est supérieur à celui des hommes. Pour l'ensemble du secteur privé, le ratio est de 91 %. C'est pour les cadres supérieurs qu'il est le plus bas (71 %).

G - 6 Ratio de salaire médian femmes/hommes, selon la position professionnelle, en 2004

En %

Secteur privé - Canton de Genève



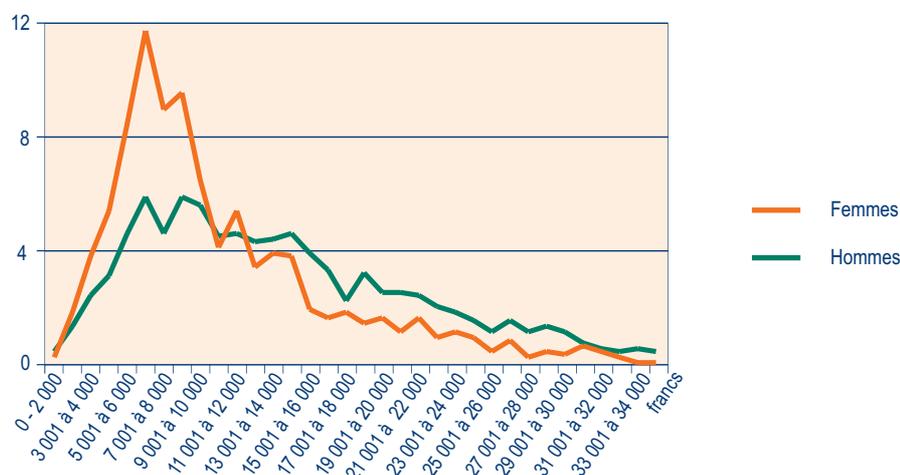
Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

De manière encore plus marquée que pour l'ensemble des salariés (graphique 2), la distribution des salaires des femmes occupant un poste de cadre supérieur se distingue de celle des hommes par une concentration dans les tranches de salaires plutôt basses. Les femmes sont ainsi proportionnellement plus nombreuses que les hommes jusqu'à 12 000 francs. A partir de ce seuil, où les courbes se croisent, la proportion de femmes est inférieure à celle des hommes. En fait, la majorité des hommes cadres supérieurs touche un salaire supérieur à 12 000 francs (61 %), tandis qu'une minorité de femmes est dans ce cas (38 %).

G - 7 Distribution des cadres supérieurs selon la classe de salaire mensuel brut standardisé, par sexe, en 2004

En %

Secteur privé - Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

Dispersion des salaires plus grande pour les fonctions élevées

En général, plus la médiane est élevée, plus la dispersion est grande. Cette relation se retrouve dans le graphique 8, où la longueur des « moustaches » s'accroît en même temps que l'on monte dans la hiérarchie. Elles s'allongent systématiquement plus sur la droite que sur la gauche, car c'est parmi les fonctions les plus élevées, qui sont également les moins homogènes, que la dispersion des salaires est la plus grande.

Le cas des cadres supérieurs masculins est à cet égard symptomatique : 10 % d'entre eux ont un salaire inférieur à 6 500 francs, tandis que, à l'autre extrême, 10 % ont un salaire supérieur à 30 600 francs. Pour les femmes cadres supérieures, ces deux bornes se situent respectivement à 5 700 francs et 23 500 francs.

Comment lire les graphiques en « boîte à moustaches »

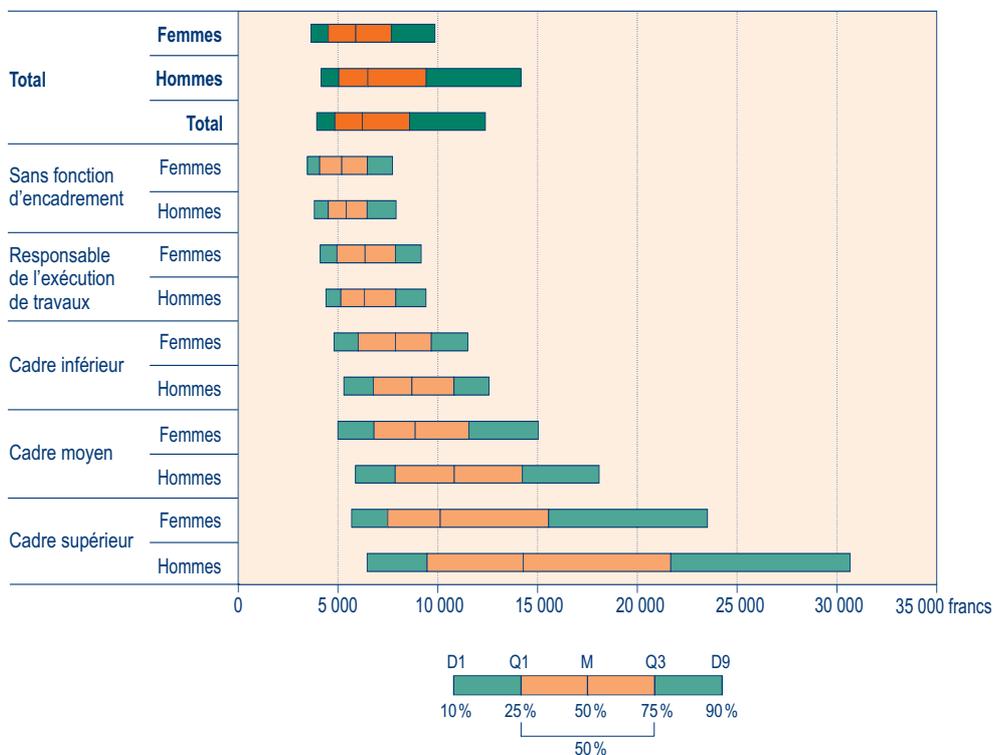
Pour comparer la dispersion des salaires à l'intérieur de certaines catégories de salariés, le type de graphique appelé « boîte à moustaches » (ou *box plot*, en anglais) permet de visualiser les cinq quantiles principaux :

- D1 (premier décile) : valeur à l'extrême gauche de la « moustache », qui sépare des autres les 10 % des salariés avec les rémunérations les plus basses. Elle s'établit à 3 928 francs pour l'ensemble des salariés (voir le graphique 8).
- Q1 (premier quartile) : limite gauche entre la zone verte et la zone orange, qui sépare des autres les 25 % des salariés avec les rémunérations les plus basses (4 850 francs).
- M (médiane) : trait central divisant la zone orange, qui partage les salariés en deux groupes de taille égale (6 219 francs).
- Q3 (troisième quartile) : limite droite entre la zone orange et la zone verte, qui sépare des autres les 25 % des salariés avec les rémunérations les plus élevées (8 579 francs).
- D9 (neuvième décile) : valeur à l'extrême droite de la moustache, qui sépare des autres les 10 % des salariés avec les rémunérations les plus élevées (12 381 francs).

G - 8 Dispersion des salaires mensuels bruts standardisés, selon la position professionnelle et le sexe, en 2004

En franc

Secteur privé - Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

3. Domaine d'activité

Le **domaine d'activité** se rapporte à l'activité principale effectivement exercée par le salarié, indépendamment de la branche économique de l'entreprise³.

Liste des domaines avec libellé complet

Activités proches de la production

- 10 = Fabrication, transformation et montage de biens intermédiaires et de produits finis, activités propres à l'horticulture et à la sylviculture
- 11 = Activités spécifiques de la construction
- 12 = Entretien, réparation, maintenance, commande, réglage et mise en service de machines et d'installations techniques
- 13 = Arts manuels (travaux de conservation et de restauration)

Services

- 20 = Définition des buts et de la stratégie globale d'un département ou de l'entreprise
- 21 = Comptabilité, gestion financière, gestion du personnel
- 22 = Secrétariat, travaux de chancellerie, « backoffice »
- 23 = Autres activités commerciales et administratives
- 24 = Logistique, tâches d'état-major
- 25 = Expertises, conseils, vente (consultance, assurances, conseils en placement, octroi de crédits, etc.), achat et vente (bourse, « frontoffice »), marketing, publicité, activité judiciaire, conseils juridiques, établissement d'actes notariés
- 26 = Achat et vente de produits de base et de biens d'équipement, commerce de gros
- 27 = Vente au détail de biens de consommation et de services
- 28 = Recherche et développement
- 29 = Analyse, programmation, « operating », saisie de données
- 30 = Planification, construction, création-réalisation, dessin
- 31 = Transport de personnes et de marchandises, entreposage et expédition de biens, communications
- 32 = Services de sécurité, de surveillance (réglementation de la circulation, y compris aérienne, sécurité publique, police interne d'entreprise, etc.)
- 33 = Activités dans le domaine des soins médicaux et de l'assistance sociale, des autres thérapies et soins, et de l'assistance médicale
- 34 = Activités dans le domaine des soins corporels (coiffure, etc.) et nettoyage des vêtements (nettoyage chimique, repassage, etc.)
- 35 = Activités dans le domaine du nettoyage et de l'hygiène publique (nettoyage, balayage des routes, ramassage et élimination des ordures, etc.)
- 36 = Activités pédagogiques (enseignement, éducation, formation)
- 37 = Activités de l'hôtellerie-restauration, économie domestique (réception, hébergement, service, cuisine)
- 38 = Activités dans le domaine de la culture, de l'information, du sport, des loisirs et divertissements
- 40 = Autres activités

³ Le lien entre branche économique et domaine d'activité varie selon les cas. Certains domaines sont très liés à une branche économique, tandis que certaines branches couvrent en revanche une palette de domaines assez large. Par exemple, la plupart des personnes actives dans le *domaine 11 (activités spécifiques de la construction)* travaillent dans une entreprise de la construction (des ouvriers spécialisés, pour la plupart). En revanche, les salariés actifs dans les entreprises de la banque sont disséminés dans différents domaines d'activité (notamment 25, 22 et 21).

Parmi les différences, parfois importantes, entre domaines, que ce soit en matière de proportion de femmes, de salaire médian et de ratio (graphique 9), on observe que les écarts de rémunération entre les sexes sont plus liés au niveau des rémunérations du domaine qu'à la proportion de femmes.

Inégalité plus grande pour les domaines très rémunérateurs

Autrement dit, les domaines les plus rémunérateurs ont tendance à être plus inégalitaires. L'écart de salaire entre femmes et hommes est le plus élevé dans le *domaine 25 (expertises, conseils, vente, etc.)*, qui est en deuxième position en terme de salaire médian. Avec 39 %, il présente une proportion de femmes proches de la moyenne (43 %). De même, la différence globale de salaire entre sexes est forte dans le *domaine 20 (définition des buts et de la stratégie globale d'un département ou de l'entreprise)*, qui affiche le salaire médian le plus élevé. La proportion de femmes y est faible (18 %). L'écart est également marqué entre les sexes dans le *domaine 21 (comptabilité, gestion financière, gestion du personnel)*, très rémunérateur. Contrairement aux deux premiers cités, il s'agit d'un domaine à dominante féminine (55 % de salariées). Le niveau élevé des salaires dans ces trois domaines est notamment dû à une grande proportion de cadres supérieurs (voir le chapitre suivant).

Trois domaines « féminins » et rémunérateurs

Trois autres domaines d'activité à dominante féminine offrent un salaire médian supérieur au salaire médian global de 6 219 francs : le *domaine 23 (autres activités commerciales et administratives)*, le *domaine 22 (secrétariat, travaux de chancellerie, « backoffice »)* et le *domaine 36 (activités pédagogiques)*. Les écarts de salaire entre les sexes y sont également supérieurs à ceux de l'ensemble des salariés, mais dans une mesure moindre que pour les trois domaines cités précédemment.

Trois autres domaines « féminins » et peu rémunérateurs

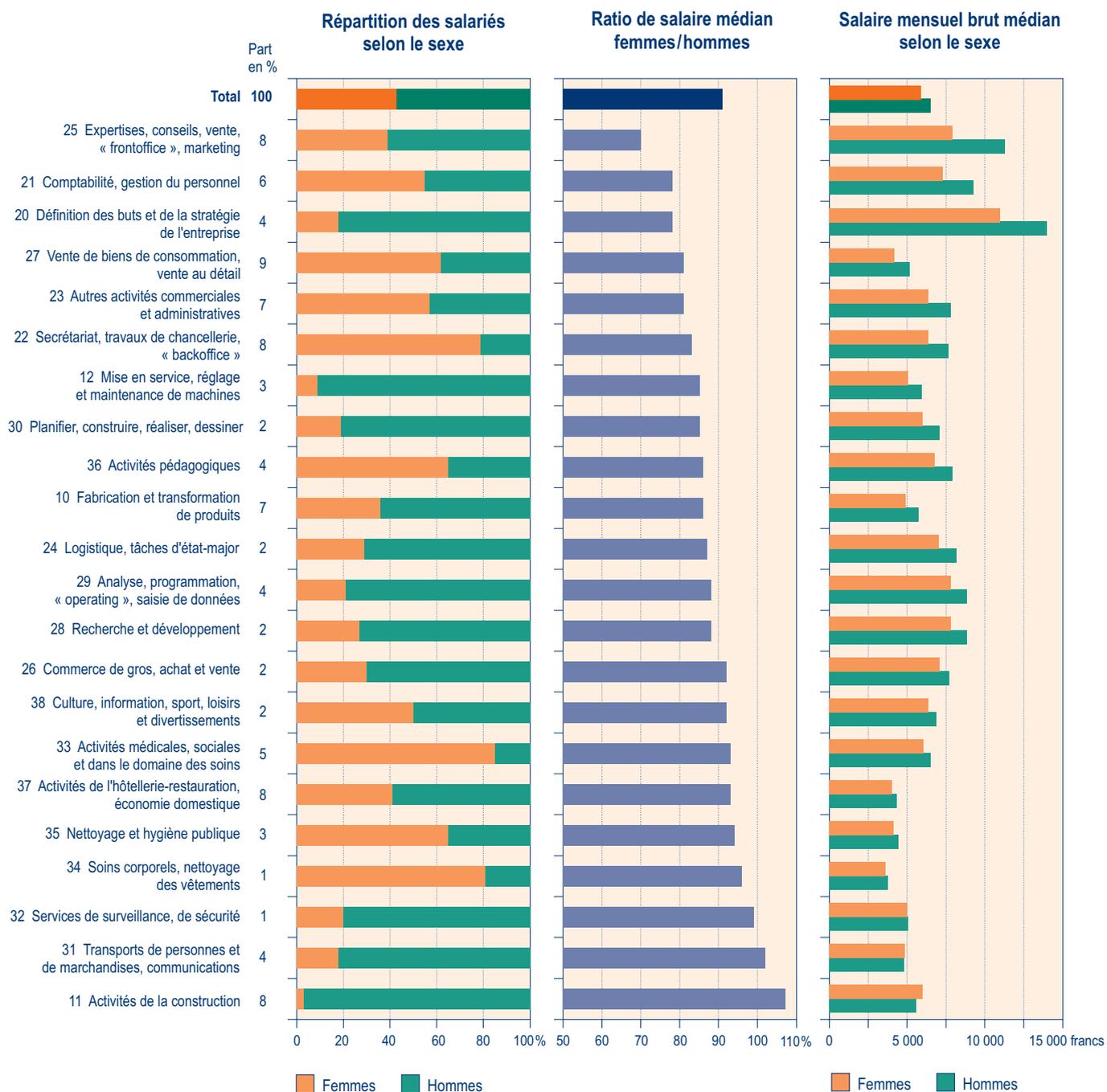
Parmi les domaines à dominante féminine où le niveau des salaires est inférieur au salaire médian global, trois présentent un écart salarial entre les sexes réduit. Il s'agit du *domaine 33 (activités médicales, sociales et dans le domaine des soins)* et, surtout, les *domaines 35 (nettoyage et hygiène publique)* et *34 (soins corporels, nettoyage des vêtements)*. Avec un niveau de rémunération bas mais une différence de salaire entre les sexes élevée, le *domaine 27 (vente au détail)* fait figure d'exception.

Quatre exemples de domaine « masculins » et peu rémunérateurs

Quatre domaines à dominante très masculine (composés d'au moins quatre cinquièmes d'hommes) présentent un niveau de salaire inférieur à la médiane globale. Parmi eux, le *domaine 12 (mise en service, réglage et maintenance de machines)* se distingue par un écart salarial entre sexes important. Pour les autres, c'est-à-dire le *domaine 32 (services de surveillance, de sécurité)*, le *domaine 31 (transport de personnes et de marchandises)* et le *domaine 11 (activités spécifiques de la construction)*, soit la parité salariale est presque atteinte, soit les femmes y sont mieux payées que les hommes. La rareté des salariées concernées rend toutefois ces cas presque anecdotiques.

G - 9 Indicateurs selon le domaine d'activité, en 2004

Secteur privé - Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

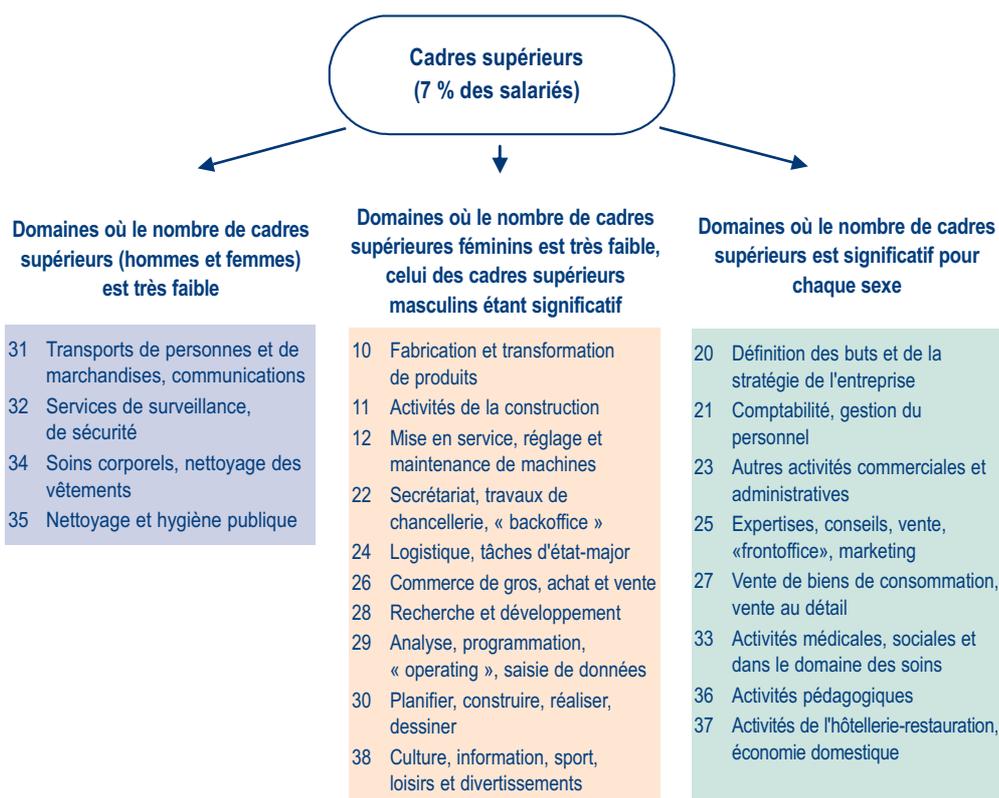
4. « Mur de verre » et cadres supérieurs

La définition du « mur de verre »

Le concept de « **mur de verre** » a été créé en référence au « plafond de verre ». Il illustre les difficultés des femmes à accéder aux métiers les plus rémunérateurs, majoritairement masculins, en particulier pour les postes à hautes responsabilités. Le « mur de verre » leur permet de « voir » ces métiers plus rémunérateurs, sans qu'elles puissent y accéder⁴.

« Mur » et « plafond de verre » sont donc complémentaires. Pris conjointement, ces deux phénomènes illustrent la difficulté pour les femmes à accéder aux postes à hauts salaires.

Dans le concept de « mur de verre », la première difficulté est de cerner la notion de « métier ». Au contraire de la position hiérarchique, cette variable n'est pas disponible en tant que telle dans la LSE, car la nomenclature des professions est trop étendue. Le croisement du domaine d'activité avec la position professionnelle permet de s'en approcher en obtenant des catégories de salariés assez homogènes dans la plupart des cas. Cependant, tous les domaines d'activité n'ont pas, en raison de leur nature, des effectifs de cadres supérieurs assez grands pour obtenir des chiffres représentatifs pour chaque sexe.



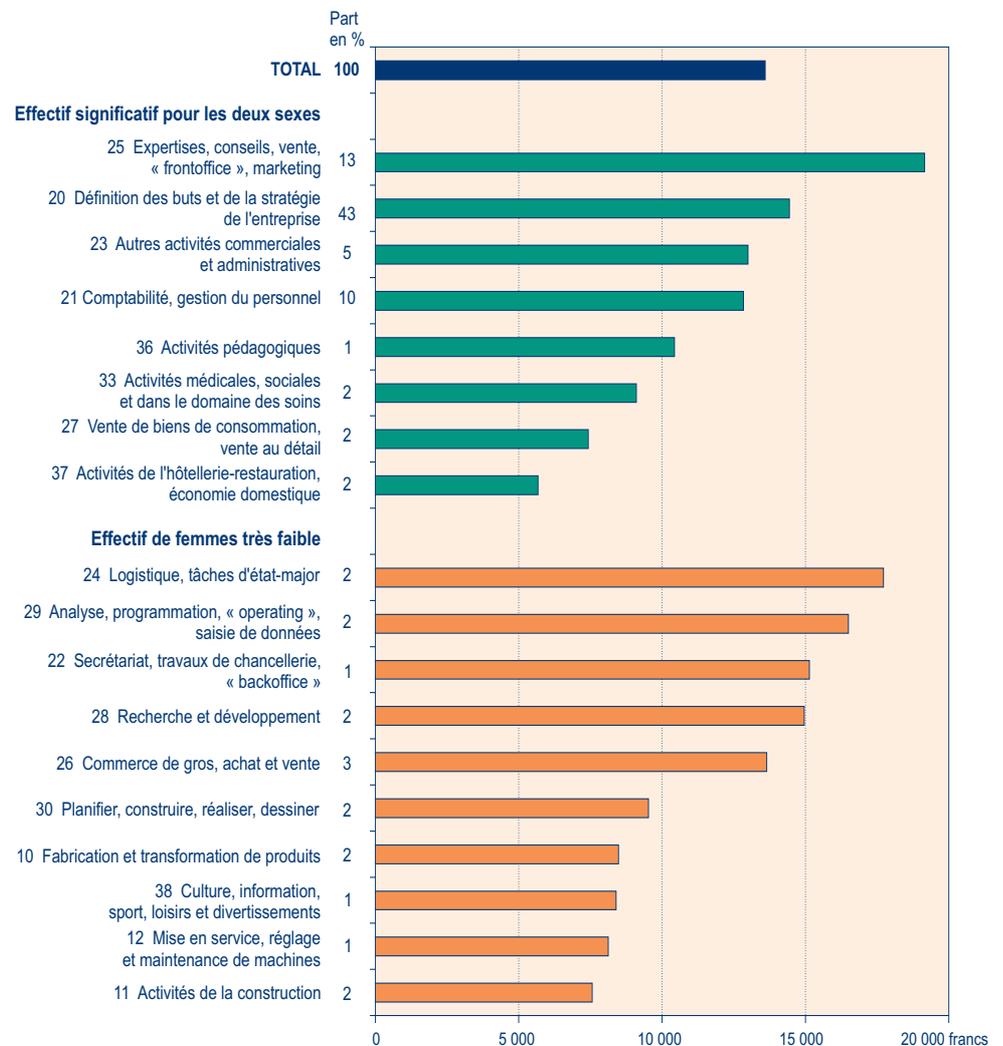
Les deux tiers des cadres supérieurs des deux sexes se trouvent dans trois domaines: 43 % dans le *domaine 20 (définition des buts et de la stratégie de l'entreprise)*, 13 % dans le *domaine 25 (expertises, conseils, vente, « frontoffice », marketing)* et 10 % dans le *domaine 21 (comptabilité, gestion du personnel)*.

⁴ Si le concept de « mur de verre » peut s'appliquer, « à hiérarchie égale », à l'ensemble des salariés, c'est l'optique des postes à hautes responsabilités (donc des cadres supérieurs) qui est privilégiée dans cette analyse.

G - 10 Salaire mensuel brut médian standardisé des cadres supérieurs, selon le domaine d'activité, en 2004

En franc

Secteur privé - Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

Quatre domaines à hauts salaires et presque sans femme

Quatre domaines où le nombre de femmes cadres supérieures est très faible offrent un niveau de rémunération plus élevé que celui de l'ensemble des cadres supérieurs (13 596 francs) :

- le domaine 24 (logistique, tâches d'état-major);
- le domaine 29 (activités liées à l'informatique);
- le domaine 22 (secrétariat, travaux de chancellerie, « backoffice »);
- le domaine 28 (recherche et développement).

La rareté des femmes est un indice de la présence d'un « mur de verre » dans ces quatre domaines rémunérateurs, selon la définition mentionnée précédemment.

Seuls deux domaines ont une majorité de femmes parmi les cadres supérieurs

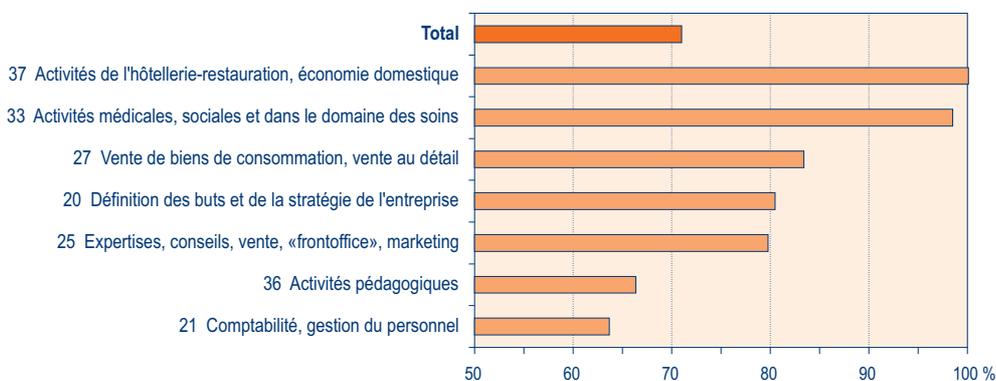
Seuls deux domaines ont une majorité de femmes parmi les cadres supérieurs. Ils comptent également une nette majorité de femmes toutes positions professionnelles confondues.

- Dans le *domaine 33 (activités dans le domaine des soins médicaux et de l'assistance sociale)*, où près des trois quarts des cadres supérieurs sont des femmes, le salaire médian est largement inférieur à celui de l'ensemble des cadres supérieurs (9 099 francs, contre 13 596 francs), et la parité salariale est presque de mise (ratio de 98 %).
- Dans le *domaine 36 (activités pédagogiques)*, le salaire médian (10 433 francs) reste nettement inférieur à celui de l'ensemble des cadres supérieurs, mais la différence salariale entre les sexes est très prononcée (ratio de 66 %).

G - 11 Ratio de salaire médian femmes/hommes des cadres supérieurs, selon le domaine d'activité, en 2004

En %

Secteur privé - Canton de Genève

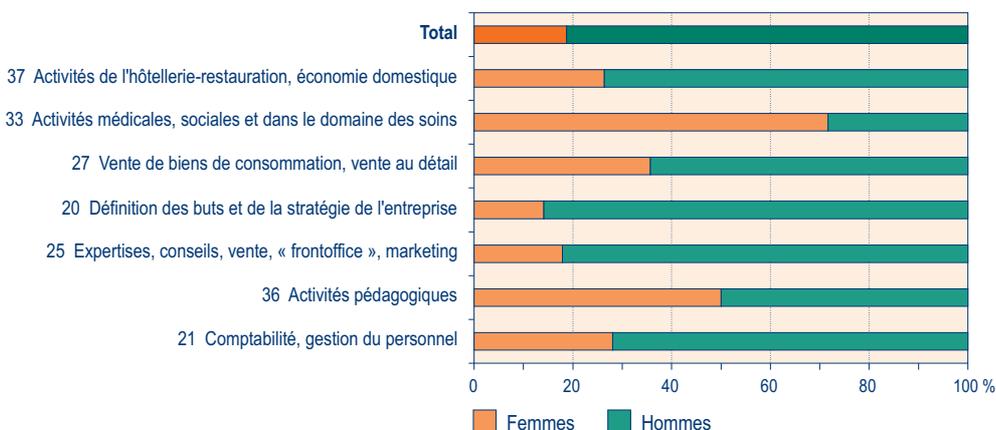


Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

G - 12 Répartition des cadres supérieurs selon le sexe, par domaine d'activité, en 2004

En %

Secteur privé - Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

Note : seuls les domaines où le nombre de salariés de chaque sexe occupant un tel poste est significatif figurent dans les deux graphiques ci-dessus. En outre, le domaine 23 (*autres activités commerciales et administratives*) est écarté, étant donné le caractère trop général de son libellé.

Trois autres domaines présentent une proportion de femmes occupant un poste de cadres supérieures plus élevée que la moyenne (19 %), sans qu'elle soit majoritaire.

- Le *domaine 37 (activités d'hôtellerie et restauration)* affiche un salaire médian très bas pour les cadres supérieurs (5 674 francs), inférieur même au salaire médian de l'ensemble du secteur privé (6 219 francs). La parité salariale y est atteinte.
- Dans le *domaine 27 (vente au détail)*, le salaire médian est également faible (7 425 francs) et la différence salariale entre sexes est plus marquée (ratio de 83 %).

La caractéristique commune de ces deux domaines est surtout leur faible niveau de rémunération, y compris pour les cadres supérieurs.

- Dans le *domaine 21 (comptabilité, gestion financière, gestion du personnel)*, le salaire médian des cadres supérieurs est proche de celui de l'ensemble (respectivement 12 841 et 13 596 francs) et l'écart entre les sexes est le plus marqué de tous les domaines (ratio de 64 %) ⁵. Cependant, le champ des activités couvertes par ce domaine est trop large pour déterminer si les femmes et hommes cadres supérieurs qui y sont actifs exercent effectivement le même métier. Un « mur de verre » apparaîtrait peut-être si, par exemple, les activités de gestion du personnel, réputées à dominante féminine, pouvaient être distinguées des activités financières et comptables ⁶.

La proportion de femmes cadres supérieurs n'est inférieure à la moyenne que dans deux domaines ⁷ :

- le *domaine 20 (définition des buts et de la stratégie de l'entreprise)*;
- le *domaine 25 (expertises, conseils, vente, «frontoffice», marketing)*.

Ce sont ceux qui, à la fois, comptent le plus grand effectif de cadres supérieurs et offrent les salaires les plus élevés. La différence salariale entre les sexes est un peu inférieure à celle qui prévaut pour l'ensemble des cadres supérieurs.

En conclusion, les résultats de la LSE accréditent l'existence d'un « mur de verre » dans le secteur privé genevois. En effet, les femmes n'accèdent guère aux postes de cadres supérieurs dans les deux domaines d'activité très rémunérateurs que sont le *domaine 20 (définition des buts et de la stratégie de l'entreprise)* et le *domaine 25 (expertises, conseils, vente, «frontoffice», marketing)*. En outre, les femmes sont presque absentes de certains domaines également très rémunérateurs pour les cadres supérieurs, en particulier le *domaine 29*, qui regroupe les activités liées à l'informatique. Enfin, les femmes sont nombreuses à occuper des postes à hautes responsabilités dans des domaines à dominante féminine et relativement peu rémunérateurs, comme le *domaine 33 (activités dans le domaine des soins médicaux et de l'assistance sociale)* et le *domaine 36 (activités pédagogiques)*. Comme le « plafond de verre », ce « mur de verre » est relatif, les femmes n'étant pas absentes de tous les domaines rémunérateurs. Ici encore, rappelons que les données de la LSE ne permettent pas de fournir des explications de nature sociologique ou comportementale à cet état de fait.

Pour une analyse plus fine du phénomène, il faudrait évidemment disposer de données plus précises sur les postes de cadres supérieurs ainsi que sur les caractéristiques individuelles des salariés depuis le début de leur carrière (interruption d'activité ou réduction de taux d'activité à un moment donné, situation familiale, etc.), ce que les données de la LSE, malgré leur richesse, ne permettent pas.

⁵ Pour l'ensemble des salariés de ce domaine (toutes positions professionnelles confondues), on a vu au chapitre 3 que les femmes sont majoritaires et l'écart de salaire entre les sexes est grand. La différence de salaires que l'on retrouve pour les cadres supérieurs ne s'explique donc pas uniquement par un effet de structure, à savoir que les femmes seraient cantonnées dans des fonctions subalternes, les plus courantes, tandis que les hommes occuperaient les postes à responsabilités. Ce domaine illustre la complémentarité, voire le chevauchement des notions de « mur » et « plafond de verre ».

⁶ Sans parler de l'influence difficilement mesurable du temps partiel, pratique très répandue dans ce domaine d'activité (voir le chapitre 5).

⁷ Le *domaine 23 (autres activités commerciales et administratives)*, qui entre dans cette catégorie, est écarté de cette analyse étant donné le caractère trop vague de son contenu.

**Un « mur de verre »
semble exister dans
l'économie genevoise**

5. Temps partiel et état matrimonial

**Le temps partiel :
presque une spécificité
féminine**

Le temps partiel est presque une spécificité féminine : 42 % des salariées ont un taux d'activité inférieur à 90 %, contre seulement 12 % des hommes.

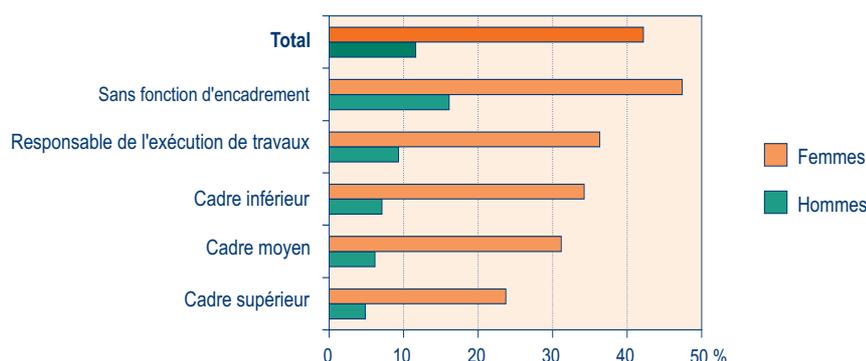
Tous les salaires sont recalculés sur la base d'un équivalent plein temps de 4,33 semaines de 40 heures de travail. Cette standardisation permet de comparer les niveaux des salaires indépendamment du nombre d'heures de travail effectuées.

Sans surprise, les salariés à temps partiel sont plus rares parmi les cadres supérieurs que dans les autres positions professionnelles. Mais la différence entre les sexes demeure : 24 % des femmes cadres supérieures travaillent à temps partiel, contre seulement 5 % des hommes⁸.

G - 13 Proportion de salariés à temps partiel, selon la position professionnelle et le sexe, en 2004

En %

Secteur privé - Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

**Le temps partiel pénalise
les hommes aussi bien
que les femmes**

Comme la « disponibilité » est un argument souvent évoqué pour parvenir au sommet de la hiérarchie, la large pratique du temps partiel semble jouer un rôle en défaveur des femmes. Pour l'ensemble des cadres supérieurs, le taux de salaire médian oscille entre 8 854 francs pour ceux à temps partiel à 13 854 francs pour ceux à plein temps. Même si leur rareté les rend « atypiques », les hommes cadres supérieurs à temps partiel ont un taux de salaire nettement plus bas que leurs homologues à plein temps (41 % de moins). Cela montre surtout que le temps partiel « pénalise » les salariés quel que soit leur sexe.

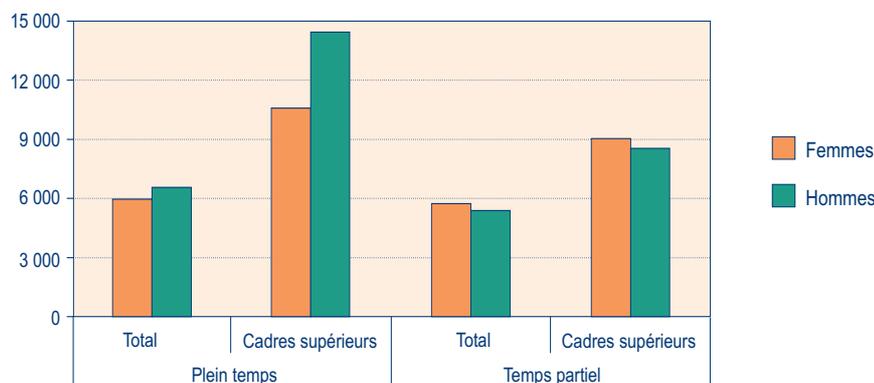
Pour les femmes cadres supérieures, la différence de taux de salaire est de 15 % entre celles actives à temps partiel et celles à plein temps. C'est pour les postes de cadres supérieurs à plein temps que la différence salariale entre sexes est la plus importante.

⁸ Travailler à temps partiel n'empêche cependant pas de bénéficier d'un taux de salaire élevé. Bien que la proportion de salariés à temps partiel diminue graduellement quand le salaire augmente, il reste néanmoins encore 20 % de femmes à temps partiel parmi celles qui bénéficient d'un taux de salaire supérieur à 20 000 par mois. La part des hommes dans la même situation se situe à 4 %.

G - 14 Salaire mensuel brut médian standardisé selon le taux d'activité et le sexe, en 2004

En franc

Secteur privé - Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

Les cadres supérieurs des deux sexes sont le plus souvent à temps partiel dans les mêmes domaines, à savoir le *domaine 20 (définition des buts et de la stratégie de l'entreprise)* et le *domaine 21 (comptabilité, gestion financière, gestion du personnel)*. Pour les femmes, le *domaine 33 (activités dans le domaine des soins médicaux et de l'assistance sociale)*, que l'on aurait pu croire plus propice au travail à temps partiel féminin, ne vient qu'en troisième position. Au total, les trois domaines cités rassemblent 60 % de l'ensemble des femmes cadres supérieures travaillant à temps partiel.

Le fait de travailler à temps partiel est souvent lié à la situation familiale des salariés. Si connaître le nombre d'enfants eut été préférable pour mesurer l'impact des charges familiales sur les carrières féminines, cette donnée n'est pas disponible dans la LSE. Par défaut, on doit se retrancher sur l'état matrimonial. Pour éviter les effets d'âge et de cycle de vie – par exemple, les cadres supérieurs sont en moyenne plus âgés que l'ensemble des salariés, donc plus souvent mariés –, il est préférable de travailler à « génération constante ». Le choix se porte ici sur le groupe d'âges de 35 à 55 ans.

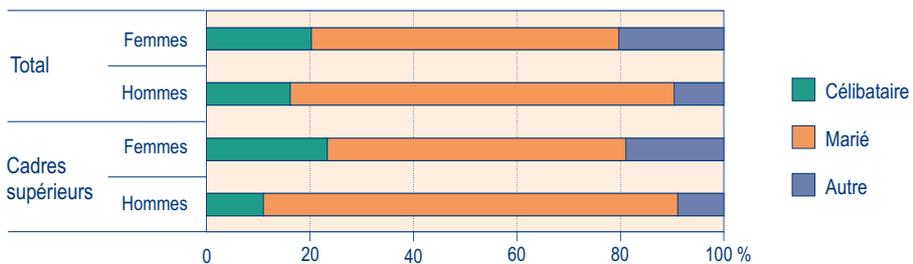
Dans l'ensemble du secteur privé, la proportion de célibataires de ce groupe est légèrement supérieure pour les femmes que pour les hommes (respectivement 20 % et 16 %). En ne prenant que les cadres supérieurs, l'écart se creuse, les femmes célibataires étant en proportion nettement plus nombreuses que les hommes (23 % et 11 %). Cette différence illustre la difficulté à concilier carrière féminine et charges familiales.

**Les femmes
cadres supérieures
plus souvent célibataires**

G - 15 Répartition des salariés entre 35 et 55 ans selon l'état matrimonial, par sexe, en 2004

En %

Secteur privé - Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

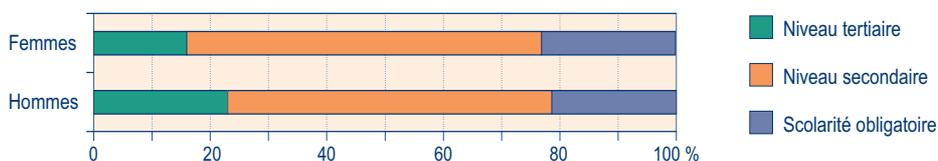
6. Formation et déqualification

Parmi l'ensemble des salariés, 16 % des femmes et 23 % des hommes salariés ont une formation de niveau tertiaire.

G - 16 Répartition des salariés selon le niveau de formation, par sexe, en 2004

En %

Secteur privé - Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

Les neuf niveaux de formation retenus dans la LSE ont été groupés en trois catégories :

- *scolarité obligatoire* (scolarité obligatoire, sans formation complète et formation acquise exclusivement en entreprise);
- *niveau secondaire* (apprentissage, maturité, brevet d'enseignement, formation professionnelle supérieure);
- *niveau tertiaire* (université, haute école, école professionnelle supérieure et haute école spécialisée).

Les femmes de moins de 35 ans mieux formées que leurs aînées

L'âge joue un rôle certain. Ainsi, parmi les personnes de 50 ans ou plus, 23 % des hommes ont une formation de niveau tertiaire, contre seulement 13 % des femmes. Pour les salariés de moins de 35 ans, la différence est réduite : 21 % des hommes, contre 18 % des femmes. La différence de niveau de formation entre générations n'est donc vraiment notable que pour les femmes.

En termes de rémunération, les écarts sont importants entre les sexes, le ratio de salaire médian femmes/hommes étant de 78 % pour les salariés avec une formation de niveau tertiaire (91 % pour l'ensemble des salariés).

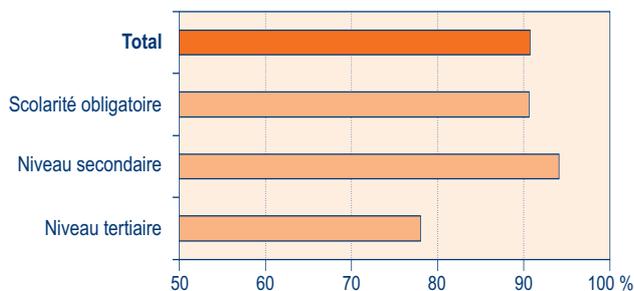
Les écarts sont plus faibles pour les jeunes générations. Pour les salariés de formation tertiaire, le ratio passe ainsi de 72 % pour les salariés de 50 ans ou plus à 89 % pour les moins de 35 ans. Avant d'y déceler une éventuelle diminution générale des écarts de salaires entre les sexes durant les dernières années, cette différence doit être relativisée : les moins de 35 ans ne sont qu'au début de leur carrière et les écarts salariaux se creusent par la suite pour les salariés les plus formés, au fur et à mesure de leur progression hiérarchique.

Le haut niveau du salaire médian des hommes de formation tertiaire s'accompagne d'une forte dispersion : 10 % d'entre eux ont un salaire inférieur à 6 400 francs, tandis que, à l'autre extrême, 10 % ont un salaire supérieur à 22 600 francs. Pour les femmes de même niveau de formation, les salaires sont en revanche plus resserrés : respectivement 5 400 francs et 13 700 francs.

G - 17 Ratio de salaire médian femmes/hommes, selon le niveau de formation, en 2004

En %

Secteur privé - Canton de Genève

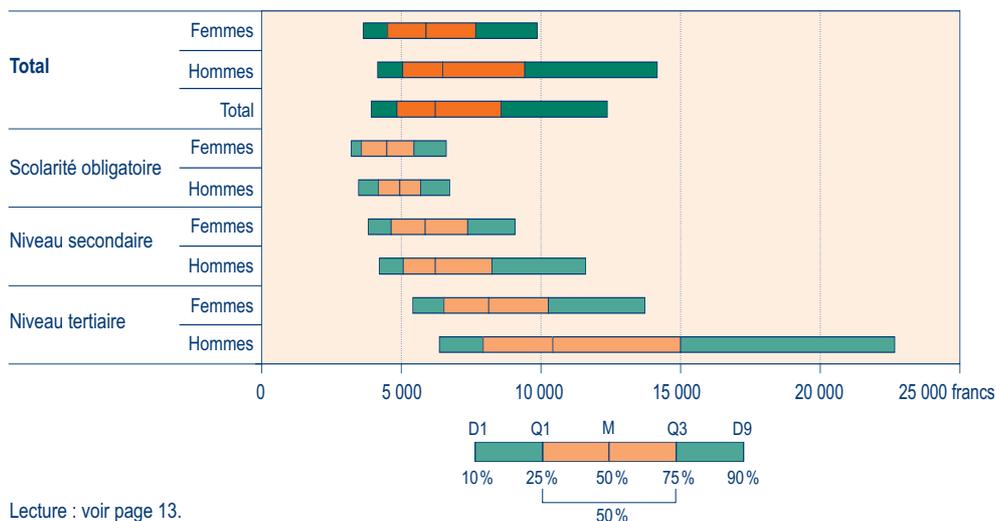


Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

G - 18 Dispersion des salaires mensuels bruts standardisés, selon le niveau de formation et le sexe, en 2004

En franc

Secteur privé - Canton de Genève



Lecture : voir page 13.

Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

Le **niveau des qualifications requises pour le poste de travail** est, comme son nom l'indique, lié au poste de travail et non aux caractéristiques du salarié (au contraire de la formation, par exemple). Les qualifications requises dépendent en effet du degré de difficulté des tâches assignées. Dans la LSE, les quatre niveaux de qualifications sont les suivants, dans l'ordre décroissant :

1. poste comportant les travaux les plus exigeants et les tâches les plus difficiles ;
2. poste requérant un travail indépendant et très qualifié ;
3. poste requérant des connaissances professionnelles spécialisées ;
4. poste comportant des activités simples et/ou répétitives.

La proportion de femmes à haut niveau de formation et occupant un poste requérant des qualifications élevées est plus faible que celle des hommes. C'est l'une des raisons qui expliquent la différence de niveau de salaire entre femmes et hommes à niveau de formation égal. La formation est en effet liée à la personne et elle n'est pas forcément en adéquation avec le poste occupé, dont dépend avant tout le niveau de rémunération⁹. D'une part, une formation universitaire ou équivalente ne conduit pas forcément à un poste exigeant les qualifications les plus élevées et, d'autre part, certains salariés peuvent être surqualifiés pour le poste qu'ils occupent. Le parcours professionnel des femmes, même universitaires, fréquemment interrompu par leurs charges de famille, les rend plus susceptibles d'occuper des postes moins qualifiés au regard de leur niveau de formation.

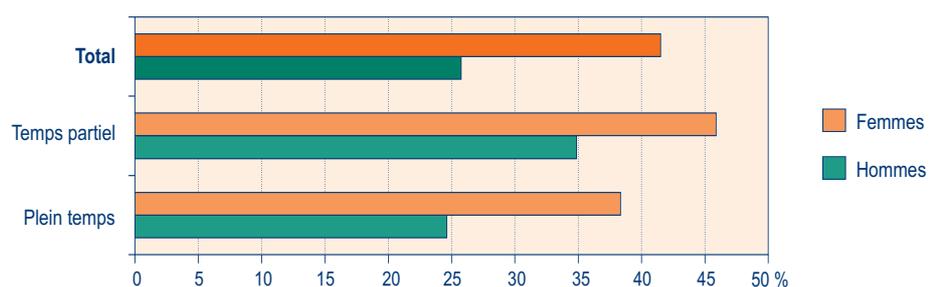
**La définition du
« taux de qualification »**

Pour approcher l'inadéquation entre formation et niveau des qualifications, on recourt ici à un « taux de déqualification ». Sont présumés « déqualifiés », les salariés au bénéfice d'une formation tertiaire mais qui occupent des postes classés dans l'un des deux niveaux les plus bas en termes de qualifications (niveaux 3 et 4).

G - 19 Taux de déqualification des salariés avec une formation de niveau tertiaire, selon le taux d'activité et le sexe, en 2004

En %

Secteur privé - Canton de Genève



Lecture : parmi les femmes qui ont atteint un niveau de formation tertiaire et qui travaillent à temps partiel, 46 % occupent un poste de niveau 3 ou 4.

Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

Comme il s'agit d'une approximation, le taux de déqualification ainsi obtenu ne peut s'interpréter pour lui-même. Néanmoins, la différence entre femmes et hommes est suffisamment notable (respectivement, 41 % et 26 %) pour confirmer le fait que les femmes ont une propension plus grande que les hommes à occuper des postes a priori moins qualifiés que ceux auxquels elles pourraient prétendre.

⁹ Selon la LSE, ce sont globalement les hautes responsabilités hiérarchiques qui « paient » le plus, ce facteur se classant devant le niveau des qualifications. Le salaire médian des salariés occupant les postes les plus qualifiés (postes comportant les travaux les plus exigeants et les tâches les plus difficiles) est en effet inférieur de 3 % au salaire médian des cadres supérieurs. La formation ne vient qu'au troisième rang : le salaire médian des universitaires ou diplômés d'une haute école est inférieur de 26 % à celui des cadres supérieurs.

**Temps partiel et
déqualification vont
souvent de pair**

Pour les hommes comme pour les femmes, le «taux de déqualification» est plus élevé pour les salariés à temps partiel que pour ceux à plein temps.

Les deux domaines où le nombre de femmes «déqualifiées» est le plus élevé sont le *domaine 33 (activités dans le domaine des soins médicaux et de l'assistance sociale)* et le *domaine 36 (activités pédagogiques)*, c'est-à-dire deux domaines où les femmes sont majoritaires, y compris parmi les cadres supérieurs.

Collection Analyses

Série

Communications statistiques

Numéros parus depuis 2003

- 14 Les salaires dans le canton de Genève
Résultats de l'enquête sur le niveau et la structure des salaires en Suisse en 2000 (LSE)
- 15 Les salaires dans le canton de Genève
Evolution entre 1991 et 2000
- 16 Les multinationales à Genève. *Recensement fédéral des entreprises 2001*
- 17 Les mouvements pendulaires de personnes actives entre les cantons de Genève et Vaud
Résultats du recensement fédéral de la population 2000 (RFP 2000)
- 18 Projections démographiques pour le canton de Genève. *Population résidente de 2004 à 2030*
- 19 Les ménages privés dans le canton de Genève
Résultats du recensement fédéral de la population 2000 (RFP 2000)
- 20 Les Genevois et le travail. *Résultats de l'enquête suisse sur la population active (ESPA 2002)*
- 21 Comportement des habitants de Genève en matière de mobilité
Résultats du microrecensement des transports de 2000
- 22 Les salaires dans le canton de Genève en 2002
- 23 Les conditions d'habitations dans le canton de Genève
Résultats du recensement fédéral de la population 2000 (RFP 2000)
- 24 Les binationaux dans le canton de Genève
Résultats du recensement fédéral de la population 2000 (RFP 2000)
- 25 Surfaces et loyers des logements dans le canton de Genève
Statistique cantonale des loyers de mai 2005
- 26 Les familles genevoises : avec qui vit-on ?
Résultats du recensement fédéral de la population 2000 (RFP 2000)
- 27 Nouveaux immigrants, où habitez-vous en 1995 ?
Résultats du recensement fédéral de la population 2000 (RFP 2000)
- 28 Les Genevois et leur santé
Enquête suisse sur la santé 2002
- 29 Projections de ménages, de besoins en logements et de population active
Résultats des projections dérivées pour le canton de Genève, de 2004 à 2030
- 30 Femmes et hauts salaires dans le canton de Genève
Résultats de l'enquête sur la structure des salaires 2004 (LSE 2004)
- 31 Travail non rémunéré dans le canton de Genève
Résultats de l'enquête suisse sur la population active 2004 (ESPA 2004)

Légende des signes

- valeur nulle
- 0 valeur inférieure à la moitié de la dernière position décimale retenue
- ... donnée inconnue
- /// aucune donnée ne peut correspondre à la définition
- () l'information ne peut être communiquée pour des raisons tenant à la protection des données
- [] valeur peu significative
- e valeur estimée
- p donnée provisoire
- r donnée révisée

Publications de l'Office cantonal de la statistique

Données générales

Annuaire statistique

Recueil détaillé des principales statistiques annuelles concernant le canton dans son ensemble, ainsi que les communes. L'annuaire couvre un maximum de domaines : en principe tous ceux pour lesquels on dispose de statistiques fiables et pertinentes. Ouvrage d'environ 470 pages; parution fin novembre.

Mémento statistique

Synthèse des données essentielles sur le canton et les communes. Brochure annuelle de 20 pages, paraissant au printemps, éditée avec le soutien de la Banque cantonale de Genève (BCGe).

Bulletin statistique

Bulletin mensuel de 12 pages, édité en collaboration avec la Chambre de commerce et d'industrie de Genève (CCIG). Choix des principales statistiques genevoises disponibles mensuellement.

Ce bulletin est complété (en février, mai, août et novembre) de 4 pages de données trimestrielles.

Données statistiques

Série permettant la diffusion rapide de résultats (statistiques annuelles, enquêtes), sous la forme de tableaux statistiques brièvement commentés. Cette série s'adresse en priorité à des publics spécialisés.

Principaux sujets présentés annuellement :

- bilan et état de la population;
- travailleurs frontaliers;
- commerce extérieur ;
- élections et votations;
- organisations internationales;
- locaux vacants;
- logements vacants;
- transactions immobilières.
- établissements de santé non hospitaliers.

Analyses

Coup d'oeil

Deux pages d'informations synthétiques et rapides destinées au grand public; éclairage statistique sur des questions d'intérêt général.

Communications statistiques

Série consacrée à la diffusion, vers un large public, de résultats statistiques marquants, l'accent étant mis sur le commentaire.

Etudes et documents

Série consacrée à la présentation des divers types d'études réalisées par l'OCSTAT : analyses périodiques ou ponctuelles, documents de référence, méthodologie.

Reflets conjoncturels

Cahier trimestriel présentant une analyse commentée de la conjoncture économique pour le canton de Genève, illustrée de nombreux graphiques.

Tableaux de bord

Marché du travail

Feuille mensuelle présentant les principales informations relatives à l'évolution du chômage.

Bulletin d'information trimestriel (8 pages) présentant des informations de nature structurelle sur le chômage.

Les travailleurs frontaliers à Genève

Feuille semestrielle présentant les principales informations disponibles sur les travailleurs frontaliers.

Marchés des affaires

Feuilles mensuelles ou trimestrielles présentant sous forme de graphiques et de tableaux les résultats des enquêtes conjoncturelles : *Industrie; services immobiliers; commerce de détail; hôtellerie et restauration; construction.*

Masse salariale versée dans le canton de Genève

Feuille trimestrielle portant sur la masse salariale versée dans le canton de Genève. Graphiques, tableaux et commentaires.

Indices des prix à la consommation

Feuille mensuelle : tableaux portant sur les indices suisse et genevois, avec commentaires sur l'indice genevois.

Indice genevois des prix de la construction

Recueil semestriel de tableaux, avec commentaires et graphiques, portant sur les résultats de l'indice.

Les tableaux de bord sont diffusés uniquement sur le site Internet de l'OCSTAT : http://www.geneve.ch/statistique/publications/welcome_tb.asp